

# REPORTE INTEGRADO 2020-2021

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO

# PACTO MUNDIAL



# Índice

- 1. Declaración de Apoyo Continuo al Pacto Mundial.**
- 2. Alares Social es una Entidad Responsable y Sostenible**
- 3. Las Personas, Nuestra Responsabilidad**
- 4. Nuestra Motivación: Seguir superándonos**
- 5. Descripción y Evaluación de las medidas realizadas, para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).**
- 6. Conclusiones.**





Estimados miembros del Pacto Global,

Me dirijo a todos nuestros grupos de interés, a los efectos de comunicar que Alares Social, reafirma su apoyo a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en materia de derechos humanos, trabajo, lucha contra la corrupción y Medio Ambiente.

Alares Social, es una compañía íntegra, profesional, competitiva y global, con un fuerte sentido de la Responsabilidad Social, y muestra de ello, es que estamos calificados como Centro Especial de Empleo, prestando servicios en toda la geografía nacional. Alares Social Centro Especial de Empleo está promovido por Fundación Alares, y participado también por Alares Human Services, conjugando la experiencia de gestión empresarial, con la experiencia en la gestión de los procesos de intervención sociolaboral para atender colectivos con dificultades para su integración, lo que ofrece una garantía de éxito, tanto a nivel social como a nivel empresarial.

Nuestro modelo de negocio, alinea los intereses de la compañía con los de la sociedad en general y genera valor para sus clientes y para la sociedad en donde opera. El compromiso de esta gestión es actuar de manera responsable, con máxima calidad e incorporación de tecnología avanzada, cuidando el posible impacto ambiental, la salud y la seguridad de los trabajadores y dialogando e integrando a las personas, y grupos de interés que se vinculan con la compañía.

Tanto es así, que esta Comunicación del Progreso, reafirma la intención de la compañía de continuar formando parte del Pacto Global, y de trabajar acorde a estándares internacionales de desempeño.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios, y por lo tanto presentamos este Reporte Integrado de Comunicación de Progreso, que incluye, además de esta Declaración:

- Una descripción y evaluación de las medidas realizadas o planeadas de realizar, para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).

Es así entonces que me complace, una vez más, comunicar que Alares Social, se compromete a fomentar los Principios del Pacto Global y a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros canales de comunicación habituales.

Atentamente,

Sr. D. Javier Benavente Barrón  
Presidente

# Introducción

Alares Social es el Centro Especial Empleo nace de la Responsabilidad Social de Alares y su Fundación para la mejora de la calidad de vida de las personas, y en especial de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de vulnerabilidad y con difícil acceso al empleo.

Calificada como Centro Especial de Empleo N.º 279 en el Registro de Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid con fecha 22 de enero de 2010, y en Castilla la Mancha con N.º de Registro CLM- 19-0023 con fecha 8 de marzo de 2013, trabajamos para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, concienciando a la sociedad sobre la necesidad de romper prejuicios y contribuir a su definitiva inserción en el mercado laboral ordinario.

Y con la filosofía, de cubrir necesidades y CUIDAR A LAS PERSONAS, afrontamos los retos que requiere nuestro Planeta, tomando como prioridades claves de nuestra Responsabilidad Social Empresarial, la Igualdad en su sentido más amplio.

***Trabajamos por hacer un Mundo más equitativo participando con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en muchos de sus ODS en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS3, ODS4, ODS5, ODS8, ODS10...) que aporta para el cambio social, económico y ambiental que se necesita a nivel Mundial.***



Conocemos los beneficios de la diversidad en todos sus ámbitos, por esta razón nuestra empresa da trabajo a personas con discapacidad física, sensorial y mental y aspira a tener un equilibrio – hombres y mujeres - en la composición de su plantilla. Basamos nuestra actuación en:



- ⊕ Principios fundamentales de igualdad
- ⊕ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ⊕ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad en todos sus ámbitos.
- ⊕ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

Actualmente casi el 90% de los de profesionales de nuestra plantilla, tienen una discapacidad reconocida de más de un 33%.

Los objetivos de las políticas que Alares Social tiene en Responsabilidad Social se basan en aspectos tales como la **igualdad de oportunidades, entorno laboral seguro y saludable, especial atención a los colectivos más vulnerables, formación adecuada a cada puesto, accesibilidad en todos los espacios: arquitectónicos y tecnológicos, estabilidad en el empleo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, transparencia en la gestión, respeto por el medio ambiente y comunicación con los stakeholders.**

# Alares Social es una Entidad Responsable y Sostenible

Contamos con el apoyo incondicional de **NUESTROS PROMOTORES: FUNDACIÓN ALARES Y ALARES HUMAN SERVICES**, ambas entidades emprenden el desafío de desarrollar y promover un Centro Especial de Empleo, dando el soporte necesario para que ALARES SOCIAL, S.A. - C.E.E., desarrolle su actividad con la misma solvencia y tradición de calidad que las demás organizaciones del Grupo:

Los dos promotores de este proyecto trabajan actualmente y desde hace años para mejorar y atender las necesidades de las personas y empresas. Por lo que podemos afirmar que ALARES HUMAN SERVICES Y FUNDACIÓN ALARES conjugan la experiencia de gestión empresarial con la experiencia en la gestión de los procesos de intervención socio laboral para atender colectivos con dificultades para su integración laboral, lo que ofrece una garantía de éxito, tanto a nivel social como a nivel empresarial.

## ALARES HUMAN SERVICES

- Alares Human Services, con cobertura a nivel nacional, emplea actualmente a más de 2.200 personas; su actividad se desarrolla a través de los Servicios que presta en el área de Servicios a las Personas, estos servicios combinan la mejor asistencia que se puede ofrecer a cualquier persona, independientemente de sus necesidades particulares, con una gestión de calidad y con los mayores avances tecnológicos.
- Dirigidos a los distintos colectivos de la sociedad actual, tanto del Sector Público como del Privado, cubren un amplio abanico de necesidades tanto a nivel individual como de sus familiares directos: padres, cónyuge e hijos, vivan donde vivan y en cualquier punto del territorio nacional. A través de la Cobertura Asistencial Familiar, de Alares® ofrece soluciones a las empresas y entidades a través de su Programa de “Los Servicios y Asistencia a la Persona” y la “Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que se ajusta plenamente a las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que demanda la sociedad actual.
- Al margen de su actividad mercantil y con la intención de dar continuidad a un conjunto de actividades que venía realizando y que respondían a su preocupación por equilibrar, solidariamente y de forma institucionalizada, las demandas de protección social y de bienestar de los ciudadanos puso en marcha en el 2005 La Fundación Alares®.

antes, porque cuidamos de ellos y de sus familias. Alares es Socialmente Responsable con la Sociedad y sus clientes en nuestro país, y que contribuye a construir una Sociedad más Responsable con la Sociedad



### FUNDACION ALARES:

- Inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el 30 de marzo de 2006.
- La Fundación Alares® tiene como objetivos la investigación, aporte y desarrollo de propuestas y soluciones para las nuevas necesidades del Siglo XXI, en el que la atención a la discapacidad y la dependencia, la igualdad de oportunidades, la erradicación de cualquier discriminación, la “Los Servicios y Asistencia a la Persona” y la “Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” de la vida familiar y laboral, la integración de los flujos migratorios y de la multiculturalidad, así como la sostenibilidad, especialmente en lo referente a la cohesión social y a la competitividad económica, parecen los retos más acuciantes de la vida colectiva.
- En la actualidad, Fundación Alares® desarrolla sus actividades centradas en cinco grandes líneas estratégicas, todas ellas originadas por la coyuntura actual que estamos viviendo y de la cuál depende, en gran medida, el desarrollo social y económico sostenible en nuestro país.
  - La prevención de la Dependencia y la atención universal y de calidad a las personas dependientes y sus cuidadores
  - El Desarrollo de Políticas, Medidas y Servicios que faciliten la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral entre las personas y las empresas. Con ello, cuidamos de la familia, promovemos la igualdad entre hombres y mujeres y potenciamos la competitividad empresarial.
  - La promoción e inclusión en el mercado laboral de las Personas con Discapacidad y de aquellas otras con dificultades especiales o en riesgo de exclusión social. En la Fundación, nos ocupamos de formar, asesorar y tutelar a las personas con discapacidad y a las empresas, con el objetivo de facilitar su correcta integración laboral.
  - La Gestión de la Diversidad en las organizaciones y la no discriminación por ningún tipo de razón: sexo, religión, origen, nivel económico, orientación sexual, edad, discapacidad,... como fuente de bienestar y riqueza social e innovación y competitividad empresarial.
  - La lucha contra el Desempleo a través del proyecto “AutoEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESA”: Trata de Impulsar el desarrollo social y económico a través del AutoEmpleo mediante las MicroEmpresas, MicroFranquicias y los MicroCréditos. Su finalidad es, por tanto, impulsar y colaborar en iniciativas encaminadas a la mejora general de las condiciones de vida de las personas y al fomento de la competitividad económica y la responsabilidad empresarial e institucional.

Con todo ello, la Fundación Alares® trabaja día a día para influir en un cambio social sostenible a largo plazo en aquellas áreas más apremiantes para nuestra sociedad en general; trata de ser un referente en el ámbito social, un ejemplo de cómo se puede trabajar desde la sociedad civil por el bienestar de la sociedad, con total imparcialidad y transparencia.

## Patronato



El órgano superior de gobierno de la Fundación Alares® es su Patronato, cuyas funciones vienen encomendadas en los Estatutos y que son las propias de la Dirección Estratégica de la institución. El Patronato, consecuentemente con ello y lo establecido legalmente, aprueba la estrategia y los planes anuales de actuación de la Fundación y, a través de ellos, el conjunto de proyectos y actividades concretas que conforman cada plan anual. Asimismo, es de su competencia la aprobación de los presupuestos anuales y su seguimiento y control de la gestión de la Fundación para cada ejercicio y en su evolución general. El Patronato, a propuesta de su Presidente, nombra entre sus miembros un

Comité Ejecutivo, que constituye su representación permanente y se ocupa de la gestión ordinaria de la Fundación. Además, el Patronato puede constituir cuantos Comités Asesores e Específicos considere oportuno para la buena marcha de la acción fundacional.



## Miembros

**Presidente del Patronato:** D.Javier Benavente B

**Secretaria del Patronato:** Dña. Mar Roldán. (No

**Patrona:** Dña. Mar Aguilera

**Patrona:** Dña. Pilar González de Frutos

**Patrono:** D. Ramón Jáuregui Atondo

**Patrono:** D. Fernando Moreno Piñero

**Patrono:** D. José Manuel Machado

**Patrono:** D. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea

**Patrono:** D. Cipri Quintas

**MISIÓN:**

El Centro Especial de Empleo Alares Social se proyecta como la compañía líder en la prestación de Servicios Socialmente Responsables, gestionados mayoritariamente por Personas con Discapacidad, proporcionando todos aquellos servicios que una empresa puede externalizar para que pueda centrarse en su actividad principal, tales como: Outsourcing y Externalización de Procesos (Administrativos, logísticos, comerciales de producción...), Contact Center y CRM, Gestión de Servicios Asistenciales para la Conciliación Personal y laboral de los Empleados de las empresas, Gestión e Impartición de Formación Bonificada y Formación en Idiomas dentro de las empresas.



**NUESTRA FILOSOFÍA:**

Conocemos los beneficios de la diversidad en todos sus ámbitos, por esta razón nuestra empresa da trabajo a personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, y aspira a tener un equilibrio - hombres y mujeres - en la composición de su plantilla, donde actualmente casi el 90% de los de profesionales, tienen una discapacidad reconocida de más de un 33%, y de los cuales el 36% padecen discapacidad psíquica siendo más del 50 % mujeres.

**NUESTROS OBJETIVOS:**

Nuestro principal objetivo, se ha convertido en nuestra razón de ser: Mejorar la productividad de las empresas en general, y apoyar acompañar a nuestros empleados y empleadas con Discapacidad en el desarrollo integral, personal y profesional, que facilite el paso al mercado laboral ordinario, aportando trabajos de alto valor añadido para nuestros clientes, al mismo tiempo que generamos un impacto positivo en nuestra comunidad.

**NUESTROS VALORES:**

Nuestra Gestión está basada en los Procesos, aspecto que nos asegura:

- Orientación al cliente.
- Eficacia y la eficiencia de las actividades.
- Liderazgo.
- Compromiso del personal.
- Mejora continua
- Toma de decisiones basada en el análisis de los datos y la información.

# Las Personas nuestra Responsabilidad



Alares Social Centro Especial de Empleo es una organización impulsada por el desempeño y liderada por valores, que tiene como objetivo alcanzar la rentabilidad y el prestigio con un alto sentido de la responsabilidad frente a su equipo humano, al entorno al que pertenece y a la sociedad que le rodea, el cumplimiento de este objetivo es marcado y auditado por sus socios constituyentes Fundación Alares y Alares Human Services.

Durante nuestros años de actividad, hemos experimentamos un crecimiento, tanto en número de servicios prestados, como en contratación de personas con discapacidad, llegando a consolidarnos como referente en Inclusión de Personas con Discapacidad, lo que lleva implícito un aumento de la solvencia técnica, y desarrollo de una estrategia de evolución positiva en todos los ámbitos.

**“La Responsabilidad Social premisa fundamental en nuestra organización”**

Tiene como visión realizar una expansión sostenible con personas con grandes dificultades de acceso al empleo, asegurando el éxito en la respuesta a sus clientes, proveedores y la sociedad en general. Poniendo a disposición de toda su plantilla herramientas que posibiliten un ambiente de trabajo adecuado para que todas las personas que conforman la organización puedan desarrollarse profesional y personalmente.



Por nuestra concidición de Centro Especial de Empleo, Alares Social tiene diseñado su Programa de Servicios de Ajuste Personal y Social, centrado en las personas y bajo el paraguas de la RSE.

Estos cinco pilares, son las bases de nuestras políticas internas, y conforman los objetivos de los Programas que se llevan a cabo, dirigidos, por un lado la atención especial a nuestra plantilla, y por otro la de sensibilizar a las empresas, animándolas a contratar personas con discapacidad y ofreciendo toda nuestra ayuda con todo el proceso que empieza por el reclutamiento, la formación, la preparación en el puesto de trabajo... hasta conseguir su plena inclusión laboral.

## Nuestra Motivación: Seguir Superándonos

En la actualidad, más de un 8 % de la población española tiene o padece algún tipo de discapacidad, esto es, más de 3,5 millones de personas, cuyos derechos como personas y como ciudadanos, para ser verdaderamente garantizados, requieren no sólo de unas prestaciones asistenciales adecuadas a su situación, sino sobre todo de que existan oportunidades que posibiliten su plena integración en nuestra sociedad. Siendo así, que las personas con discapacidad puedan acceder, en igualdad de condiciones, a un empleo remunerado de calidad y en condiciones dignas resulta fundamental para promover su inclusión social sin menoscabo de su libertad y su autonomía personal.

En ese sentido, los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite a través del ajuste personal y social el tránsito al mercado ordinario de trabajo. En definitiva, son una pieza clave para el funcionamiento y desarrollo del Estado de Bienestar en España.

En Alares Social, además de cuidar a nuestros empleados con discapacidad, nos preocupan los datos de las personas con Discapacidad que no acceden a puestos de trabajo. Es por ello, que queremos aportar valor diseñando un **MÁS A MÁS en la GESTIÓN DE LAS PERSONAS**, y donde siendo Innovadores hemos diseñado durante el año 2017, un Plan donde:

- ★ Los trabajadores podrán con orientación profesional y recursos que mejoren su calidad de vida, independencia, su desarrollo, formación, así como su empleabilidad e inserción en el mercado laboral.
- ★ Nuestro objetivo de Responsabilidad Social no está solo dirigido al 100% de los trabajadores/as que componen nuestra plantilla; sino al 100% de la población con discapacidad que se encuentre en disposición de incorporarse al mercado laboral y contacte con nosotros, así como todas aquellas empresas (grandes, medianas y pequeñas) ya que ellas son, también, el motor de cambio en este ámbito.

# DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS:



## APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

Alares Social, se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el mes de Abril de 2015, a través del cual asumió el compromiso de fomentar los principios referidos a Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.



## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.



**Valoración, política y objetivos:** Alares Social respeta la dignidad de todos los empleados y empleadas, esforzándose por garantizar la seguridad individual de estos y favoreciendo un entorno de trabajo seguro, saludable en el que no tiene cabida ningún tipo de discriminación ni abuso.

Promovemos un trato justo y honesto en todo lo relativo a salarios, beneficios sociales y demás condiciones laborales de nuestros empleados y empleadas, asimismo respetamos el derecho a la libertad de asociación.

No aceptamos ningún tipo de discriminación por ninguna razón y mantenemos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo.

Los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad son comunicados a todos los empleados y empleadas de manera clara, y como principio transversal de todas las Políticas Internas.

Promovemos la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio. Para ello, Alares establece mecanismos que permiten la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.

Cumplimos con todas las legislaciones y normas vigentes en todos sus ámbitos: laboral, fiscal, mercantil y social

Asimismo animamos a todos nuestros socios, clientes y proveedores a cumplir estas normas considerando fundamental que las empresas, asociaciones, fundaciones, etc. con las que tenemos relaciones respetan los derechos humanos de sus empleados y empleadas

**Implementación:** Todo personal de Alares Social, al entrar en la empresa, se les hace partícipe de las normas y políticas internas que rigen nuestra organización. De manera explícita y transparente, se les comparte con acceso directo, toda la documentación sobre Comunicación Interna, la cual están obligados a cumplir cuando aceptan el puesto de trabajo.

Desde el año 2020, se realizan campañas solidarias que ayuden a la equidad en aquellos colectivos más vulnerables que sufren desigualdades, buscando la mejora de la calidad de vida de las personas que aseguren que nadie implicado en la cadena de valor vive por debajo del umbral de la pobreza o en situación de soledad:

- Campaña de recogida de alimentos durante el mes de Diciembre y reparto.
- Campaña Ilumina Una Vida: Atención telefónica y presencial a personas en situación de soledad a través de un teléfono gratuito 900 877 837
- Adaptaciones de puestos en domicilios
- ...

Existe una persona de la plantilla designada para mediar entre las partes y resolver los posibles conflictos, a la que los trabajadores pueden dirigirse en el caso de que se detectase algún comportamiento que comprometiera este reglamento.

**Directrices:**

***Ámbito de aplicación:*** Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

***Requisitos legales:*** Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

***Fecha de entrada en vigor:*** Esta normativa entró en vigor 03 de Julio de 2015 y será efectiva hasta nueva revisión.



**Medición de resultados** Para evaluar esta política se planifica una reunión anual entre la Dirección de la empresa y el trabajador designado como mediador sin que hasta la fecha se haya producido ningún incidente en este aspecto.

Alares Social, al ser participado por Fundación Alares, es auditado por la misma, a través de los medios oportunos para garantizar todas y cada una de las Políticas Internas y Medidas de sus sistemas de gestión de la calidad, de gestión ambiental y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, de manera anual, se realiza el seguimiento que asegura el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de Derechos Humanos en cada una de sus áreas.

Alares Social, en ningún momento ha sido objeto de denuncia ni investigación en relación al no cumplimiento de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

## ÁMBITO LABORAL

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



**Valoración, Política y Objetivos:** En Alares Social, tenemos en alta consideración los derechos de los trabajadores, considerando que cuanto mejor se sientan los trabajadores en su puesto de trabajo, mejor desempeño realizará de sus labores.

### EJES TRANSVERSALES PARA NUESTRA GESTIÓN DE PERSONAS:

DESARROLLA\_T



Guiándonos por nuestro lema, **CADA PERSONA UN TALENTO**, el Departamento de Gestión de Personas, diseña el Plan **Desarrolla\_T**, centrandose en la persona como única, atendiendo y apoyando en cada una de las áreas de la vida diaria, que hacen posible el desarrollo personal, social y competencial, configurando una plantilla comprometida, feliz, competente y productiva.

El Equipo de Gestión, experto en las materias, desarrolla el Plan, Valorando nuestra realidad, la necesidad de mejora de la Sociedad, el capital humano de Alares Social, así como la necesidad de avanzar en el ámbito de la RSE y marcar la diferencia en la Gerstión de Personas:



**Desarrolla\_T**, es un Plan, compuesto por los siguientes programas de gestión, donde cada uno de ellos, tiene como objetivo desarrollar transversalmente nuestros ejes de actuación.

DESARROLLA_T	PROGRAMA	DIRGIDO A
	PROGRAMA UNIFICADO SAPS: T_CUIDAMOS	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	PROGRAMA NECESIDADES ESPECIFICAS	PCD SEVERA
	ADAPTA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	WORK & FUN	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	EVALUA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	PROMOCIONA_T	PCD CONANTIGÜEDAD DE 6 MESES
	INCORPORA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	OTROS PROGRAMAS RSE	TODOS LOS TRABAJADORES C/D

## Nuestra responsabilidad con los menos favorecidos tiene nombre:

Durante el año 2020 – 2021, hemos seguido innovando en proyectos que mejoran la empleabilidad, la calidad de vida y la sociedad en lo que a Personas con Discapacidad se refiere. Es por ello que además de Desarrolla\_T Plus, hemos desarrollado Promociona\_T Plus.

### DESARROLLA\_T PLUS

Se trata de una acción que pone en marcha Alares Social para orientar y acompañar a personas con grandes discapacidades (>65%) con necesidad de ayuda de segundas personas para las Actividades de la Vida Diaria, que se encuentren en edad laboral, posean alguna formación, y que no han accedido ni al empleo protegido, ni al ordinario.

El objetivo es potenciar e incrementar su autonomía, integración y empleabilidad mediante una intervención global CON la persona. En el que la persona seleccionada, obtiene su primer contrato laboral de carácter temporal, con el objetivo de dotarle de las habilidades necesarias para el acceso a un empleo en el mercado ordinario.

### PROMOCIONA\_T PLUS

Diversos estudios e investigación demuestran la necesidad de facilitar el acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para suturar, en la medida de lo posible, la brecha digital existentes para las personas con discapacidad. Somos conscientes de las ventajas que las telecomunicaciones ofrecen para ayudar a mejorar la vida de los grupos vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad.



El acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad es inferior en relación al resto de la población. Según un estudio realizado en 2013 un 72,4% de las personas sin discapacidad usan el ordenador frente a un 42,8% de uso que realizan las personas con discapacidad. En cuanto al uso de internet las cifras disminuyen hasta un 75,1% y un 32,5% de las personas sin discapacidad y con discapacidad respectivamente. Estas cifras se ven menos afectadas en relación al uso del teléfono móvil, ya que un 91,4% de personas con discapacidad hace uso de este tipo de dispositivos, aunque sigue existiendo diferencia frente al 95,5% de la población sin discapacidad.

Es por ello que se pretende impulsar la enseñanza en temas de alfabetización digital ligado a la posibilidad de realizar diversos cursos formativos para la mejora de las competencias y habilidades en materia digital. Estas formaciones estarán dirigidas al conocimiento y manejo tanto de dispositivos como de acceso y uso de internet.

## Alfabetización digital



Igualmente, y siendo conscientes de la diversidad de las personas de nuestra plantilla, se contempla la instalación y uso de diversos complementos y aplicaciones adaptadas a las necesidades de cada persona. Estas adaptaciones y complementos están orientados para una mejora del control físico espacial, a través de aplicaciones para escribir con la mirada, joystick o micrófonos; programas para control por voz, como lectores de pantalla o JAWS; ampliaciones del campo visual mediante zoom del texto o lupas; y diversos productos que ofrecen soporte auditivo, como auriculares o amplificadores del sonido.

Para poder mejorar la empleabilidad de las personas con certificado de discapacidad, y alcanzar el objetivo planteado, hemos conseguido que este programa se pueda hacer extensible a diferentes destinatarios y colectivos, consiguiendo así un mayor impacto en la sociedad.

Por un lado, esta prestación se facilitará al 10-15% de nuestra plantilla de Alares Social CEE, dando la oportunidad a nuestros trabajadores de tener un equipo portátil en su domicilio para adaptarse a sus diferentes necesidades. Cubriendo la alfabetización digital de alguno de ellos, y facilitando la accesibilidad a un equipo informático sin tener que desplazarse a centros de estudio o bibliotecas.

Además, a través de las entrevistas de selección realizadas por el Departamento Gestión de Personas, podemos acceder a personas desempleadas y/o en riesgo de exclusión social, donde tras valorar su perfil y competencias profesionales, se detecta una necesidad clara de mejorar su alfabetización digital para poder alcanzar un empleo.

De esta manera pondremos a su disposición nuestras instalaciones y salas de formación, mejoradas con el aumento de estos equipos portátiles, para que puedan realizar los cursos seleccionados y cuenten con nuestro apoyo (El apoyo profesional de la Unidad de Apoyo) para resolver dudas y consultas.

Además, conseguiremos formar a un mayor número de alumnos en prácticas, que podrán finalizar sus estudios con las prácticas necesarias en nuestro centro de trabajo, pudiendo observar la dinámica de un trabajo real y enfrentarse a situaciones clave del día a día. Con el apoyo y la tutorización/mentorización constante de la Unidad de Apoyo/ equipo del Departamento Gestión de Personas.

Este programa será supervisado y gestionado desde el Departamento Gestión de Personas, y en concreto de Unidad de Apoyo, donde un equipo de profesionales especializado en diferentes áreas ó donde un equipo multidisciplinar compuesto por Trabajadora Social, Educadora Social y Psicóloga, estudiarán cada caso en concreto de manera individual y personalizada, pudiendo conocer la situación personal/profesional de la persona demandante y conseguir así mayor beneficio del programa.



**BENEFICIARIOS PLANTILLA ALARES SOCIAL 10-15%**  
**BENEFICIARIOS PCD EXTERNOS: 10 MENSUALES**  
**DURANTE LA VIGENCIA DEL PROYECTO**

## IGUALDAD Y DIVERSIDAD

**Alares Social**, desarrolla programas que fomentan los principios de la igualdad, trabajándola como eje principal en sus proyectos y transversalmente en todos los servicios que gestiona, ayudando así a su vez, a otras organizaciones a introducir esta filosofía en su trabajo diario.



En el año 2017, se puso en marcha la Comisión de Igualdad de Oportunidades para dar comienzo al Diagnóstico, y posterior desarrollo del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Alares Social**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✿ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✿ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✿ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✿ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✿ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✿ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres por lo que, con este fin continuista, se ha designación a la figura del Responsable de Igualdad (D<sup>a</sup> Beatriz Coletto), que participa de forma activa en todos los procesos, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día:

- ✿ El objetivo fundamental del Plan de Igualdad se centra en **conseguir la plena igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Alares Social**. Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, encaminadas a **mantener una mayor representación de las mujeres u hombres, en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.
- ✿ En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial. **Alares Social** considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible. Alares Social ha diseñado un Protocolo de Atención en caso de Acoso Laboral.
- ✿ Persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en **Alares Social** a través de la mejora de las medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral, familiar y personal con el empresarial.
- ✿ En Alares Social, **a igual funciones y Responsabilidad, igual salario**, es una de nuestras primeras premisas, por ello que no existe bracha salarial.

## NUESTRO MAYOR VALOR: LA DIVERSIDAD DE LAS PERSONAS



ALARES SOCIAL CEE es firmante desde su implantación en España del **Charter de la Diversidad**: carta de compromiso con carácter voluntario que persigue los siguientes compromisos:

- ✓ Principios fundamentales de igualdad
- ✓ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ✓ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- ✓ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- ✓ Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos



# CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

## PROGRAMA T\_CUIDAMOS, DESDE EL PRIMER DÍA EN ALARES SOCIAL

El objetivo del programa, es Mejorar el Bienestar de todos los Empleados/as y sus Familias, en línea con la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2014-2020, aprobada por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE).



Con la intención de aportar un más a más en este área ponemos a disposición de toda la Plantilla de y sus familiares (padres, cónyuge/ pareja e hijos), una serie de servicios para que puedan disfrutar de asistencia médica, fisioterapia y ayuda a domicilio, así como un programa de ocio adaptado para las personas con discapacidad.

Gracias a este Programa de Apoyo, nuestros empleados/as pueden disfrutar gratuitamente de los servicios que a continuación detallamos, lo que sin lugar a dudas contribuye a la mejora de la Calidad de Vida y favorece la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:



### Directrices:

**Ámbito de aplicación:** Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

**Requisitos legales:** Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

**Fecha de entrada en vigor:** Esta normativa entró en vigor 01 de Septiembre de 2010 y será efectiva hasta nueva revisión.



**Medición de resultados** Alares Social, mediante la realización de las auditorías periódicas de sus sistemas de gestión de la calidad, de gestión ambiental y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se asegura de que el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de Estándares Laborales se lleva a cabo en cada una de sus áreas.

Alares Social no ha incurrido en ningún caso de discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil. El 100% de las personas contratadas están cubiertas con por un Convenio Colectivo.

Anualmente, se realiza una encuesta de ambiente laboral mediante formularios anónimos que permiten a la dirección de la empresa conocer la opinión que merece la empresa por parte de sus trabajadores en aspectos como condiciones laborales, formación, trato personal, etc... Esto permite a Alares Social tomar las medidas adecuadas en el caso de que se detectase algún punto susceptible de mejora.

El IMEA (Índice de Medición de Empleados y Empleadas, elaborado por Alares) cuantifica en porcentajes qué es lo que más influye en la experiencia de cliente, el sentido de pertenencia de los trabajadores y trabajadoras, y cuáles son los servicios que más ayudan a la conciliación. Se ha confeccionado a partir de datos extraídos de una encuesta totalmente confidencial en la que se ha tomado como referencia a 800 usuarios directos de servicios para la conciliación de Alares, empresa líder en la prestación de cuidados para las personas. Entre los integrantes de la muestra se repartió un cuestionario de 50 preguntas cortas en las que se les ofrecían diferentes opciones ante situaciones de compra, así como cuestiones que hacían referencia a su retribución no monetaria y a la valoración que tienen sobre los servicios de conciliación.

En el estudio se ha podido aclarar qué afecta en mayor medida a los encuestados, en calidad de empleados y empleadas, en los siguientes aspectos: retribución no económica de los trabajadores y trabajadoras, sentido de pertenencia hacia la empresa y servicios más importantes para la conciliación.

## | **Retribución no económica y sentido de pertenencia**

En cuanto a la remuneración tanto económica como emocional, el 63% de los encuestados percibe como más importante la cantidad de dinero que reciben por su trabajo.

Un 55% le da más importancia a los servicios que les facilitan para conseguir una conciliación familiar y laboral.

El ambiente laboral y la motivación para desempeñar sus funciones tienen valores que rondan el 40%.

El 85% valora de manera muy positiva el hecho de que su organización ofrezca servicios para la conciliación, independientemente de cuáles sean.

El 79% acepta que predominan los valores que la dirección promueve a la hora de sentirse parte del equipo, entre otros, el apoyo a la igualdad y a la diversidad y la asistencia a personas que sufran o puedan estar sufriendo una situación de violencia de género.

## | Servicios de apoyo a la conciliación

Las aportaciones que los encuestados como empleados y empleadas pueden recibir se han dividido en tres bloques para su análisis posterior: ayudas en el día a día, asistencia ante convalecencia y/o enfermedad y servicios profesionales concretos.

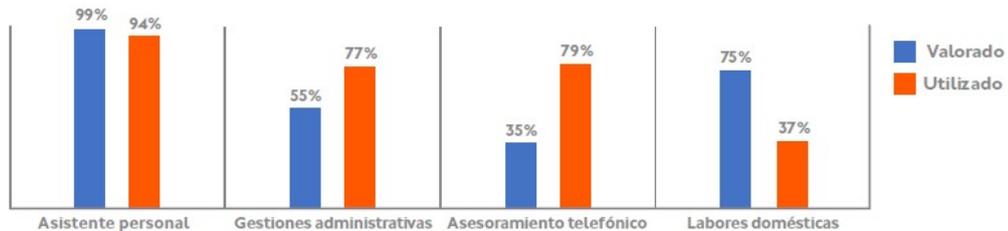
### Ayuda en el día a día

#### Valoración

El resultado obtenido denota la preferencia de contar con un **Asistente Personal con un 99%**. La segunda opción con mayor importancia es la posibilidad de que una persona le ayude con las **labores domésticas, con un 75%**. El apoyo administrativo también es importante, aunque en menor medida.

#### Utilidad

**El 94% de los encuestados emplea en su día a día a su Asistente Personal.** El segundo servicio que más se aprovecha en este sentido son las **consultas telefónicas** para temas referidos a la administración y a la salud. Le sigue muy de cerca las **Gestiones Administrativas, que se emplean un 77%**. Los servicios para el hogar son los menos utilizados.



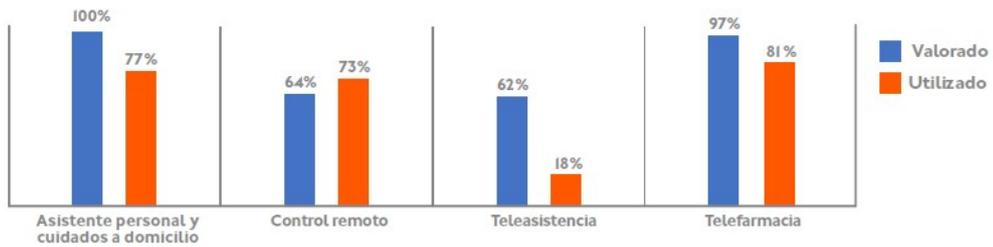
## Asistencias ante convalecencia

### Valoración

La asistencia personal y los cuidados en el hogar en ocasiones en las que el empleado o algún familiar se encuentra enfermo/a, junto con la posibilidad de recibir los medicamentos en casa, son las prestaciones más valoradas. El control remoto de personas que se encuentran en situaciones de riesgo y la asistencia por teléfono mantiene valores medios que rondan el 60%.

### Utilidad

La asistencia a domicilio, el control remoto y la TeleFarmacia, son usados por un porcentaje que va desde el 75% al 80% de empleados consultados. La TeleAsistencia se encuentra en poco menos del 20% de uso.



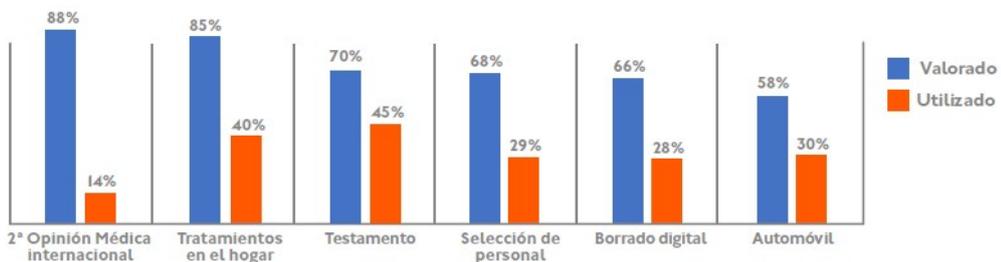
## Servicios profesionales concretos

### Valoración

Las prestaciones ofrecidas por expertos que más aprecian los trabajadores y trabajadoras son contar con una 2º Opinión Médica Internacional ante una enfermedad grave, la posibilidad de recibir tratamientos especializados en casa y las gestiones referentes a la realización del testamento.

### Utilidad

Las ayudas de carácter específico no obtienen resultados mayores del 50% de uso. Las más empleadas son las gestiones referentes al testamento y los tratamientos profesionales a domicilio.



## MEDIO AMBIENTE



7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.



MEDIOAM

Consideramos imprescindible el respeto y protección al Medio Ambiente para garantizar la competitividad, el éxito y el liderazgo en sus actividades, por ello, promueve y apoya continuamente la Política de Gestión Ambiental instaurada en la empresa. Nuestra empresa posee una política de gestión responsable que intenta reducir al mínimo el impacto que pudieran generar los residuos derivados del proceso productivo.

La Dirección de la compañía manifiesta su compromiso ambiental, enmarcado dentro de las políticas de ahorro, sostenibilidad y medio ambiente, para ello lleva a cabo diferentes campañas internas que favorezcan este compromiso

**Implementación:** Nuestro compromiso con la Responsabilidad Social abarca todas las vertientes bajo el lema “NUESTRA SOCIEDAD, NUESTRO ENTORNO: NUESTRA RESPONSABILIDAD” fomentando la cultura responsable en nuestros equipos de trabajo.

A nivel interno:

- El reciclaje en nuestras oficinas, ya que tenemos instalados contenedores de basura diferenciados cuyo contenido se deposita posteriormente en los contenedores municipales destinados a reciclaje.
- Se recuerda a todos los trabajadores la importancia de reducir el consumo del papel en nuestra empresa, ya que es posible optimizarlo y reducirlo.
- Política de luces apagadas,
- No imprimir si no es estrictamente necesario, reutilizar el papel inservible, contenedores de reciclaje y almacenamiento de residuos.
- Se han instalado contenedores de tóner usados, que son recogidos por una empresa especializada para su tratamiento y reciclaje.

- A la hora de tratar con nuestros proveedores, vigilamos estrictamente que nuestras compras sean responsables, que nuestros proveedores cumplan con los estándares de calidad en materia de responsabilidad medioambiental.



**Directrices:**

**Ámbito de aplicación:** Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

**Requisitos legales:** Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

**Fecha de entrada en vigor:** Esta normativa entró en vigor 01 de Agosto de 2014 y será efectiva hasta nueva revisión.

**Medición de resultados** Podemos afirmar que la línea de Responsabilidad en materia de Medio Ambiente, ha calado y que las Medidas adoptadas siguen siendo una aceptadas y puestas en marcha, ya que:

- El compromiso de los trabajadores con las políticas medioambientales es mayor. Son Responsables con el Medio Ambiente y ponen de manifiesto la importancia de trabajar por mejorar el Medio.
- El consumo de papel en la empresa ha descendido, comparando los datos de compras de nuestro proveedor de material de oficina,
- El consumo de electricidad y agua, también ha sido menor que en años anteriores.



# CORRUPCIÓN



## 10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Alares Social se opone frontalmente y enérgicamente a cualquier tipo de actividad que incluya la corrupción, el soborno o la extorsión y manifiesta su total apoyo a la Convención contra la Corrupción de la ONU.

Alares Social tiene por principio no mantener relaciones comerciales con proveedores o clientes que propongan comportamientos fraudulentos.

Los documentos formales donde definimos los valores, principios y herramientas de prevención y control en dicha materia son:

- Código de Conducta de empleados, directivos y mandos intermedios;
- Código de Ética y Conducta para proveedores y clientes.

En ellos, garantizamos un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de toda la plantilla de Alares Social.

**Implementación:** La Política Interna de Alares Social, es explícita en este ámbito, donde cualquier comportamiento que vulnere cualquiera de los 10 valores éticos de los directivos y mandos intermedios de Alares Social, puede comunicarlo para tomar las Medidas necesarias que eviten prácticas deshonestas e ilegales que incurran en casos de corrupción.

Contablemente, periódicamente se formalizan con la Administración Pública el pago de los impuestos correspondientes y la presentación de la documentación requerida por ley. Para ello, lleva a cabo sus prácticas comerciales bajo el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables, la honestidad, el trato justo y la integridad.

Al mismo tiempo, los proveedores, clientes y colaboradores con los que la empresa tenga una relación contractual deberán tomar todas las actuaciones necesarias para luchar contra todo tipo de corrupción, soborno y fraude que puedan dar lugar dentro del marco de sus operaciones.

Todos los componentes de la organización, tienen accesible en red, así como la obligación de conocer el Código de ético de Alares Social,

**Medición de resultados:** Alares Social establece un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como externo, en el cual verificamos el cumplimiento de las pautas contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

No ha existido ningún caso de corrupción dentro de la empresa, ni por su personal, ni por parte de terceros.

# CONCLUSIONES

---

Un año más, ratificamos nuestro Compromiso en satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés practicando un comportamiento profesional, ético y responsable, en el desarrollo de las actividades, como elemento básico de nuestra cultura empresarial.

Los principios y valores que deben seguir rigiendo las políticas de Alares Social, deben seguir confirmando aspectos tales como:

- la igualdad de oportunidades,
- entorno laboral seguro y saludable,
- especial atención a los colectivos más vulnerables,
- formación adecuada a cada puesto,
- accesibilidad en todos los espacios: arquitectónicos y tecnológicos, estabilidad en el empleo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal,
- transparencia en la gestión,
- respeto por el medio ambiente y comunicación con los stakeholders

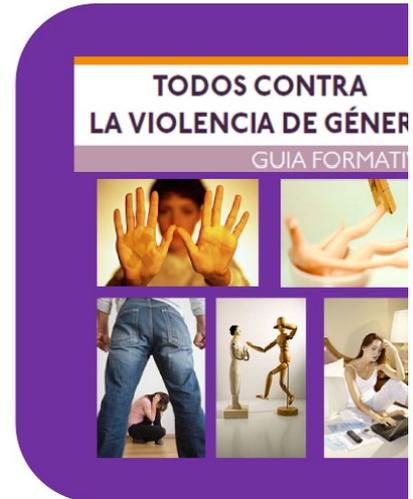
Principios de prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados. Es así, que hemos rediseñado programas para seguir facilitando el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de Alares, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.

## TODOS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de los Servicios y Programas anteriormente mencionados, los trabajadores de Alares Social tienen a su disposición, los siguientes programas de atención y asistencia:

**Todos contra la Violencia de Género** se compone de:

1. **Información, sensibilización y prevención mediante una Guía Formativa**, la cual se mantiene accesible a través de documentos compartidos en la red.
2. **Servicio Preventivo y Asistencial Individual**: con acceso gratuito, ilimitado y anónimo al Servicio de Orientación Telefónico en las áreas: Psicológica, Social y Jurídica. Acceso al Servicio de Teleasistencia Móvil con Localización Geográfica, especial para Víctimas de Violencia de Género.



## TOLERANCIA CERO ANTE ACOSO

**Tolerancia Cero ante el Acoso Laboral** se trata de un Programa de Prevención ante el Acoso Laboral que consta de:

1. Guía Formativa.
2. Protocolo de detección, formación y asistencia ante el acoso que a través de documentos compartidos en la red.

### “TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO LABORAL”



*“El acoso moral produce un daño que mata de forma silenciosa. Así como el torturador revienta a la víctima sin producirle un solo moratón, el acosador moral es capaz de golpear a la víctima sin dejar una sola huella. Esta clase de violación se viene practicando desde tiempos inmemoriales, pero sólo ahora empieza a reconocerse como una patología”.* J.J. Millán

*“El grupo que no hace nada, es quien con su silencio da el poder al acosador”.* Inara Rodríguez

*“El mundo del psicópata produce vértigo, la mayoría de los psicópatas no delinquen, pero hacen el caos y el dolor a los que le rodean”.* Garrido

## Programa Alares Preventivo y Asistencial

### “Adelántate al Bullying”

**Alares es el experto en mejorar el bienestar** de todos los empleados/as y sus familias, **aportando valor y competitividad** a las empresas e instituciones, con sus Programas de Asistencia al Empleado y clientes.

Para el Plan Alares 360º, no hay nada más importante que la Familia, y es por ello, que dentro de sus distintas líneas de actuación y programas, y con el objetivo de aportar tranquilidad y seguridad a los empleados y empleadas de Repsol, ofrecemos nuestro Programa “Adelántate al Bullying”, para ayudar y atender posibles **situaciones de acoso escolar o bullying**.



En esta línea, se ha desarrollado el servicio de PREVENCIÓN Y ASISTENCIA ANTE EL BULLYING o ACOSO ESCOLAR, pensado para que sean los padres y madres, o abuelos, quienes puedan asesorarse, conocer los detalles, pedir información y saber cómo ayudar a sus hijos y/o nietos, en caso de sufrir este grave problema.

### Programa Alares “Dependencia Plus”

Ser cuidador de un familiar en situación de Dependencia, no es una tarea fácil y Alares lo sabe, es por ello que hemos desarrollado un Programa Global de Asistencia 24 horas, para ayudar a Conciliar en el día a día, y en todas aquellas necesidades que se derivan de situaciones de Dependencia.

Nuestro programa Alares Dependencia Plus está pensado para mejorar el bienestar de la persona dependiente de cualquier edad, y el de su familia, aportando soluciones, tiempo, experiencia y tranquilidad en todo momento, a cualquier hora, y en cualquier lugar de España.

Nuestros programas sociales, dan soluciones flexibles a las necesidades de nuestros clientes, y en el ámbito de la Dependencia, por la larga trayectoria y experiencia que de Asistencia Personal tiene Alares, nos convertimos en el mejor aliado.

## OTRAS ACCIONES RESPONSABLES

Bajo el lema de NO discriminación, Igualdad de Oportunidades y Calidad de Vida en el Entorno Laboral y Familiar, Alares Social pone en marcha un conjunto de acciones que facilitan la consecución de los objetivos marcados en la Política de Responsabilidad y que hemos definido a lo largo de esta Memoria:

- ✳ Políticas de Responsabilidad
- ✳ Declaración de Respeto
- ✳ Código de Conducta
- ✳ Políticas de Compras Responsables
- ✳ Plan de Igualdad
- ✳ Todos contra la Violencia de Género
- ✳ Tolerancia Cero ante el Acoso Laboral
- ✳ Programa de Conciliación y Corresponsabilidad

## Además...

### COMPRAS RESPONSABLES



Las compras bajo un punto de vista responsable en Alares Social es una premisa, cuando se debe hacer la compra de un bien o servicio realizamos discriminación positiva con aquellos proveedores que son empresas de la economía social

### OTROS, firma de compromisos adquiridos en RS



ALARES SOCIAL CEE es firmante desde su implantación en España del **Charter de la Diversidad**: carta de compromiso con carácter voluntario que persigue los siguientes compromisos:

- ✓ Principios fundamentales de igualdad
- ✓ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ✓ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- ✓ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- ✓ Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos